

**YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA
İŞÇİ SENDİKALARININ KURULUŞU,
KURUCULUK KOŞULLARI**

Mert KARAYOL

NİSAN 2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
KISALTMALAR.....	2
GİRİŞ	3
I. KURUCULUK KOŞULLARI.....	4
1. İşçi Niteliğine Sahip Olmak.....	5
2. Ehliyet Sahibi Olmak.....	7
3. Belirli Suçlardan Hüküm Giymemiş Olmak	8
4. Fiilen Çalışır Olmak.....	9
II. KURUCU SAYISI.....	12
III. KURULUŞ İŞLEMLERİ.....	13
1. Tüzüğün Hazırlanması	13
2. Tüzüğün Valiliğe Verilmesi.....	13
3. Tüzel Kişiliğin Kazanılması ve İlan.....	14
4. Fiil Ehliyetinin Kazanılması.....	15
SONUÇ.....	16
KAYNAKÇA	17

KISALTMALAR

AYM : Anayasa Mahkemesi

HD : Hukuk Dairesi

HGK : Hukuk Genel Kurulu

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

m. : madde

RG : Resmî Gazete

s. : sayfa

TDK : Türk Dil Kurumu

vd. : ve diğerleri

Yarg. : Yargıtay

GİRİŞ

İş ilişkisinin zayıf tarafı olan, işverene göre gerekli bilgi ve sermayeden yoksun olan işçinin korunması iş hukukunun genel prensiplerindendir. İşçinin korunmasına yönelik bu ihtiyaç sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan işçi sınıfının ağır koşullar altında çalışmasından kaynaklanmaktadır. İşveren tarafının elinde biriken sermaye sebebiyle güçlü olması, işçi sınıfının ise biricik geçim kaynağının emek sonucu ortaya çıkan ücret olması zaman içerisinde işçilerin korunması gerekliliğini ortaya çıkartmıştır. Sanayi devrimi öncesi sözleşmeler taraflarının eşitliği ilkesine dayanmakta ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde yorumlanmaktaydı. Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan iş ilişkilerinde zaman içerisinde tarafların eşitliği ilkesi ortadan kaldırılmış ve zayıf taraf olan işçinin korunması ilkesine geçilmiştir.

İşçilerin, sermaye gücünü elinde bulunduran ve her türlü imkana sahip olan işverene karşı bireysel olarak haklarını savunabilmesi güçtür. Bu sebeple çalışma ilişkilerinde söz konusu olabilecek kendi aralarındaki ortak ekonomik ve sosyal konularındaki hak ile çıkarlarını korumak için tüzel kişilik altında örgütlenmeleri önemlidir. Türk hukukunda işçi sendikalarının kuruluş koşulları ve kuruluş yöntemlerinin bilinmesi, işçilerin örgütlenmesinin hukuki koşullarını bilmeleriyle mümkün olacaktır.

İşçilerin örgütlenerek işçi sendikası kurması gerekliliğinin önemi sebebiyle, bu çalışmamızda sendika kavramından, işçi sendikalarının kuruluş koşullarından bahsedip, kuruluş işlemlerine değineceğiz. Çalışmamız mülga yasa ile karşılaştırma yapıp, uluslararası sözleşmeler ve içtihatlar ile kuruluş koşullarının ve kuruluş işlemlerinin zihinlerde pekişmesini hedefleyeceğiz.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SENDİKALARININ KURULUŞ KOŞULLARI

I. KURUCULUK KOŞULLARI

Özel hukuk ilişkileri tarafların hukuki eşitliği ilkesine dayanmaktadır. Sanayi devriminin dalga dalga yayılmasıyla birlikte yeni bir sözleşme tarafı olarak işçi sınıfının varlık sahnesine çıkması ve ağır çalışma koşulları hukuk önündeki eşitlik algısının değişmesine sebep olmuştur. Ağır koşullar altında sadece emeğiyle üretebilen ve sermayenin birikimiyle ortaya çıkan güçten yoksun bulunan işçilerin birlik olarak korunması düşüncesi, işçi sendikalarının doğmasına ve zamanla da yayılmasına sebep olmuştur.

Sendika kavramı, sözlükte, işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik şeklinde tanımlanmaktadır¹. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu² m. 2/1-ğ hükmünde tanımlanan sendika kavramının ise, kapsam ve amaç unsurları açısından sınırlandırıldığını söyleyebiliriz. Hükme göre sendika sadece çalışma ilişkilerinde söz konusu olabilecek ve işçilerin veya işverenlerin kendi aralarındaki ortak ekonomik ve sosyal konularındaki hak ile çıkarlarını korumak için kurulabilecektir. Çalışma ilişkisi de aynı iş kolunda faaliyette bulunan işçilerin veya işverenlerin bir araya geldikleri ortak ilişkiyi kapsamakta ve tanımlamaktadır. Yargıtay da bir kararında sendikaların, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçası olduğunu, örgütlenme özgürlüğünün bireylere topluluk halinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağladığını, sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirdiğini belirtmektedir³.

¹ TDK Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim: 27.03.2022).

² RG, 07.11.2012, 28460.

³ Yarg. 9. HD. E. 2021/12447, K. 2021/16718, T. 21.12.2021, www.kazanci.com, (Erişim: 31.03.2022).

Tanımdan yola çıkarak işçi sendikalarının kurucularına ilişkin koşullarını dört ana unsur olarak belirlememiz veya nitelendirmemiz mümkündür. Bunlar işçi niteliğine sahip olmak, ehliyet sahibi olmak, belirli suçlardan hüküm giymemiş olmak ve fiili olarak çalışır olmak olarak sıralanabilir. Kurucuların kişiliklerinden doğan nitelikleri ile ilgili olmayan ve sendikanın varlığı için gerekli olan kurucu sayısı ise diğer bir kuruculuk koşulu olup ayrı bir başlık altında, kurucu koşullarından sonra incelenecektir.

1. İşçi Niteliğine Sahip Olmak

İşçi sendikasının kuruculuk koşulları arasında yer alan işçi niteliğine sahip olmak, işçi sendikasının kuruluşu için ön şarttır⁴. İşçi niteliğine sahip olmayan kimselerin işçi sendikasının kurucusu olması mümkün değildir. İşçi niteliğinin tespitinde 6356 sayılı Kanunun m. 2/3 hükmü esas alınacaktır. Kanunun m. 2/3 hükmü uyarınca, kanunun uygulanması bakımından işçinin 4857 sayılı İş Kanununda⁵ tanımlandığı gibi olduğu belirtilmiş olup, işçi kavramının tanımlanması açısından iş ilişkilerini düzenleyen iki temel kanun arasında birlik sağlanmıştır⁶. O halde, sendika kurucusu olabilecek kişi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışacak ve hukuken gerçek bir kişi olacaktır. Bu anlamda tüzel kişilerin işçi sendikası kurucusu olmaları mümkün değildir. İş sözleşmesi ile çalışanlar tanımının kapsamına tüm iş hukuku mevzuatının kapsamında çalışan işçilerle aynı zamanda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa⁷ tabi olan işçiler de girmektedir. İşçilerle yapılan sözleşmelerin belirli süreli veya belirsiz süreli, kısmi süreli veya tam süreli ya da deneme süreli olması gibi türünün bir önemi de bulunmamaktadır⁸. Bağımlılık ilişkisi bulunup da iş sözleşmesi ile çalışmayan kişiler de sendika kurucusu olamazlar. Örnek olsun, çırakların sendika kurma hakları bulunmamaktadır⁹.

⁴ Fevzi ŞAHLANAN, Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 68.

⁵ RG, 10.06.2003, 25134.

⁶ A. Can TUNCAY, Burcu SAVAŞ KUTSAL, Toplu İş Hukuku, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2015, s. 50.

⁷ RG, 04.02.2011, 27836.

⁸ Ömer EKMEKÇİ, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 66.

⁹ Ali ÇÖLDEMLİ, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre SENDİKALARIN Kuruluşu ve Orhanları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, s. 45.

İşçi tanımı her ne kadar 4857 sayılı Kanun ile uyum için de olsa da 6356 sayılı Kanunun m. 2/4 hükmünde işçi sayılma kavramına yönelik tanımlama yapılarak, Kanunun ikinci ila altıncı bölümlerinde düzenlenen kuruluşa ilişkin hak ve yükümlülüklerin daha geniş bir kitlenin yararlandırılmasına yönelik bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu kapsam da iş sözleşmesinde olduğu gibi bağımlılık unsuru bulunmayan ve mesleklerini bağımsız olarak yürüten gerçek kişilerin taraf oldukları taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmelerinde işçi sayıldıkları belirtilerek işçi sendikası kurmalarına olanak sağlanmıştır. İş kolu, endüstri sendikacılığından daha ziyade belirli bir meslekte çalışanlarca kurulan meslek sendikacılığını andıran bu düzenlemeyle birlikte, örnek olsun avukat mesleğini icra eden kişiler, Kanun anlamında işçi sayıldıkları için, iş sözleşmesi anlamında bağımlı bir çalışma ilişkisinde olmalar bile işçi sendikası kurabileceklerdir. Öğretide, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanun¹⁰ döneminde işçi sıfatının genişletilmesinin sendikacılığın gelişmesine ve ilgili sendikaların yayılmasına olanak sağlamadığı, bağımsız çalışan kişilerin sendika kurmalarının sendikacılık ruhuna aykırılık teşkil ettiği için ve gerçek anlamda faaliyette bulunmalarının zor olduğundan bahisle 6356 sayılı Kanun dönemin de bu hakkın tanınmış olmasının yerinde olmadığı belirtilmektedir¹¹.

İşçi niteliğine sahip bir kişinin sendika kurmak veya sendikaya üye olmak haklarından da mahrum olmaması gereklidir. Yürürlükte mevzuatta bu konu herhangi bir yasak söz konusu değildir. Her ne kadar, m. 78/2’de bazı fiilleri işleyenler hakkında idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamayacağına ilişkin bir yasaklama hükmü söz konusu olsa da bu durum sendika kuruculuğuna veya üyeliğine engel değildir. 2821 sayılı Kanun döneminde bazı işçilerin bu haklardan yoksun bırakılmasına ilişkin düzenlemeler söz konusu olduğundan, ileriye dönük olarak benzer düzenlemelerin getirilmesi durumunda da işçi sendikası kuruculuğu için işçi sıfatının yanı sıra yasaklı olmama durumunun da gözetilmesi gerekecektir¹².

¹⁰ RG, 07.05.1983, 18040.

¹¹ EKMEKÇİ, s. 67.

¹² Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, Ercüment ÖZKARACA, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2021, s. 949.

İşçi niteliği bağlamında değinilmesi gereken bir diğer husus ise, işçinin milliyeti ile Türkçe okur yazarlık durumudur. 2821 sayılı Kanun döneminde işçi sendikası kuruculuğu yapabilecek işçinin Türk vatandaşı olması ve Türkçe okur yazar olması nitelikleri Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme'ye¹³ (87 sayılı ILO Sözleşmesi) uyum kapsamında, 6356 sayılı Kanunun yürürlüğüyle birlikte kaldırılmıştır. Türk vatandaşı olma şartının kaldırılması dışında özellikle Türkçe okur yazar olma şartının kaldırılması konusunda öğretide fikir birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, Türkçe okur yazar olma şartının kurucu işçiler için devam etmesine yönelik bir eleştiri getirilmişken¹⁴ diğer bir görüş ise 87 sayılı ILO Sözleşmesinin bir gereği yerine getirilmiş olduğu için bu şartın kaldırılmasının uygulama açısından bir soruna yol açmayacağı belirtilmiştir¹⁵. Yine Türkçe konuşmanın da kurucu olmak için bir hukuken gerekli bir koşul olmadığını; ancak fiilen bir gereklilik söz konusu olabileceğini ileri süren görüşler de bulunmaktadır¹⁶.

2. Ehliyet Sahibi Olmak

Kuruculuk şartlarının düzenlendiği 6356 sayılı Kanunun m. 6 hükmünde fiil ehliyetine sahip olmak şeklinde genel bir ifadeye yer verilmiştir. Bu sebeple genel hükümler uyarınca, ayırt etme gücüne sahip her ergin kısıtlı olmamak koşuluyla işçi sendikası kurucusu olabilecektir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanununun¹⁷ m. 11, 12 hükümleri uyarınca evlenme veya şartları varsa küçüğün mahkemeye kararıyla ergin kılınması hallerinde sendika kurucusu olup olamayacağı ise öğretide tartışmalıdır. Bir görüşü göre, kurucunun yüklendiği hak ve sorumlulukların sendika üyeliğine göre daha ağır olması göz önünde bulundurularak on sekiz yaşını doldurmamış kişilerin sendika kurucusu olarak kabul etmek mümkün değildir¹⁸. Diğer bir görüş ise kişinin hangi yolla olursa olsun ergin

¹³ RG, 07.05.1983, 18040.

¹⁴ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 949.

¹⁵ TUNCAY, SAVAŞ KUTSAL, s. 51.

¹⁶ Fevzi DEMİR, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum, Cilt: 0, Sayı: 39, Nisan 2013, s. 28, <https://www.calismatoplum.org/>, (Erişim: 31.03.2022).

¹⁷ RG, 08.12.2001, 24607.

¹⁸ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 950; ŞAHLANAN, s. 70.

olması halinde fiil ehliyetine sahip olduğu için sendika kurucusu olabileceğini de kabul etmektedir¹⁹. Biz de bu görüş doğrultusunda gerek mahkeme kararıyla ergin kılınan gerekse evlenmesi sebebiyle yasa gereği ergin kabul edilen kişinin sendika kurucusu olabileceğini düşünmekteyiz. Nasıl ki on sekiz yaş kişinin somut özellikleri dikkate alınmaksızın yasa ile herkes için belirlenen bir genel nitelikli ergin kılınma durumu ise evlenme hali de aynıdır. Özellikle mahkeme kararı ile ergin kılınma halinde kişinin somut özellikleri de yargılama konusu olduğundan, mahkeme tarafından ergin kılınan kimsenin sırf on sekiz yaşını doldurdu diye ergin kabul edilen kimseden bir farkı olmayacağını düşünüyoruz.

3. Belirli Suçlardan Hüküm Giymemiş Olmak

Sendika kurucusu olmak isteyen bir işçinin, 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun²⁰ m. 53 hükmünden belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunmaması gerekmektedir. Sendika kurucusu olmayı engelleyen suç tiplerini incelediğimizde çoğunluğunun ekonomik suçlar olduğu tespit edilmektedir. Özellikle m. 53 hükmündeki sürelerin geçmesi halinde dahi sendika kuruculuğu yapılamayacağına dair düzenleme ile suç tiplerini birlikte değerlendirdiğimizde mali konuların ağır bastığı bir güven ilişkisinin henüz kuruluş aşamasında sakat olarak doğmaması amaç edinilmiştir diyebiliriz²¹.

Sendika kuruculuğu için hüküm giyilmemiş olması gerekli suçların listesi 2821 sayılı Kanuna göre azaltılmış, hükmedilecek cezanın alt sınırına ilişkin de bir belirleme yapılmamıştır²². Bu durum kanun koyucu tarafından güven ilişkisinin en ufak bir mahkûmiyet halinde dahi ortadan kalkacağı belirlemesinin açık bir göstergesidir.

¹⁹ TUNCAY, SAVAŞ KUTSAL, s. 51.

²⁰ RG, 12.10.2004, 25611.

²¹ Murat DEMİRCİOĞLU, Tankut CENTEL, Hasan Ali KAPLAN, İş Hukuku, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2021, s. 256.

²² TUNCAY, SAVAŞ KUTSAL, s. 51.

Kanun hüküm giymekten bahsettiğine için şüphesiz ki söz konusu mahkûmiyet kararının kesinleşmiş olması aranacaktır. Kişinin yakalanması, göz altına alınması, tutuklanması veya hakkında mahkûmiyet hükmü verilmiş olsa dahi henüz kesinleşmemiş olması hallerinde de sendika kurucusu olması mümkündür. Bu kapsamda takipsizlik, salıverme, düşme, beraat, ret, ceza verilmesine yer olmadığı gibi soruşturma ve kovuşturmayı sona erdiren kararlar da kişinin sendika kurucusu olmasına engel değildir²³. Yargısal bir hüküm ifade etmeyen idari bir yaptırım kararının da kurucu olmak için bir engel teşkil etmesi mümkün değildir²⁴.

Kişinin kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûm olmasının yasal sonucu olarak yoksun bırakılan belirli hakların iadesine ilişkin 2821 sayılı Kanun döneminde verilen bir Yargıtay kararında, yasaklama kararının ortadan kaldırılmış olması halinin mahkûmiyet kararını ortadan kaldırmadığını ve bir af niteliği de taşımadığını belirtmiştir²⁵. Her ne kadar hem 2821 sayılı Kanunda hem de 6356 sayılı Kanunda işlenen suçun affa uğramış olması halinde kişinin sendika kurucusu olup olamayacağı düzenlenmemişse de yukarıda bahsettiğimiz Yargıtay kararı uyarınca, affa uğramış suç için kişi, işçi sendikası kurucusu olabilecektir²⁶.

4. Fiilen Çalışır Olmak

Sendika kurucusu olacak işçinin eylemli olarak bir işte çalışır durumda olması gerekmektedir. Her ne kadar 2821 sayılı Kanunda açıkça belirtilen kurucusu olacağı işkolunda çalışır olma şartı 6356 sayılı Kanunun m. 6 hükmünde açıkça belirtilmiş olmasa da iş kolu üzerine sistemleştirilen bir Kanun özelinde, işçinin de kurucusu olacağı işkolunda çalışması fiili bir zorunluluktur. Sendika üyeliğine ilişkin düzenlemelerde işbu fiili zorunluluğu hukuki zorunluluğa da taşımaktadır²⁷.

Öğretide, kurucusu olacağı iş kolunda çalışma şartının kanun metnine alınmamasının yerinde olmadığına, çalışmadığı iş kolundan kuruculuk yapacak işçinin

²³ DEMİR, s. 29.

²⁴ ÇÖLDEMLİ, s. 49.

²⁵ Yarg. 9. HD. E. 1998/12919, K. 1998/12725, T. 10.9.1998, www.kazanci.com, (Erişim: 31.03.2022).

²⁶ ÇÖLDEMLİ, s. 49.

²⁷ EKMEKÇİ, s. 67.

o iş kolunda tecrübesiz ve uygulama sorunları hakkında bilgisiz olacağına dair eleştiriler söz konusudur²⁸.

Fiilen çalışır olmak için 6356 sayılı Kanunda asgari bir süre öngörülmüş değildir. Bir gün dahi bir çalışması bulunan kişi, işçi sendikası kurucusu olabilir. 2821 sayılı Kanun döneminde ise kurucusu olacağı işkolunda en az bir yıl çalışma şartı öngörülmüş ancak daha yapılan kanun değişikliğiyle bu asgari sürede kaldırılmıştır²⁹.

Uzun yıllar boyunca çalışmış ancak çeşitli gerekçelerle iş sözleşmesi feshedilmiş ve yeni bir iş de bulamamış işçilerin, mevcutta üyesi olduğu ancak sendikasıyla fikir ayrılıkları yaşadığı için ya da sendikada yöneticilik yapmak istemesine rağmen bu isteğine ulaşamadığı için istifa eden işçilerin, işçi olup da artık işçilik yerine profesyonel sendika kuruculuğu, yöneticiliği yapmak isteyen işçilerin fiili çalışma şartını yerine getiremedikleri için sendika kurucusu olamayacakları açıktır³⁰. Ancak bu durum ILO açısından 6356 sayılı Kanunun eksik düzenleme içerdiğini göstermektedir. ILO uyarınca uzun süre işsiz olanların ya da emekli olanların da sendikal haklardan faydalanmaları öngörülmektedir³¹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun (HGK) oldukça güncel bir kararına konu olan olayda, ilk derece mahkemesi aktif çalışma hayatı sona ermiş olanların sendika kurucusu olamayacağına karar vermiştir. Kararın istinaf mahkemesince incelenmesi sonucunda sosyal şart kapsamında çalışanlar kavramının sadece aktif çalışma yaşamındaki çalışanlarla sınırlı olmadığını, bu kavramın emeklileri, evde çalışanları ve işsizleri yani emeğe dayalı hakları kullanan kişileri de kapsadığını belirterek, ilk derece mahkemesinin Yeni Emekliler Birliği Sendikasının yok hükmünde sayılarak kapatılmasına ilişkin kararını ortadan kaldırmış ve davanın reddine karar vermiştir. Kararın temyizi üzerine özel daire uluslararası sözleşmelere ve öğretiyeye yaptığı atıflarla aktif çalışma hayatı içerisinde yer almayan emeklilerin sendika kurma hakkına sahip olmadıklarını, bir an için varsayılsa bile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı bulunmayan emekliler tarafından kurulacak sendikanın dernekten öteye

²⁸ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 949; TUNCAY, SAVAŞ KUTSAL, s. 52.

²⁹ ÇÖLDEMLİ, s. 51.

³⁰ DEMİR, s. 30.

³¹ ÇÖLDEMLİ, s. 45.

geçemeyeceğini, emekliler tarafından kurulan sendikanın kuruluş şartı gerçekleşmediğinden yok hükmünde olduğu ve giderilemez eksiklik söz konusu olmadığından eksikliğin giderilmesi için süre verilmesi gerekliliği de olmadığını belirterek, istinaf mahkemesi kararını bozmuştur. Bozma üzerine istinaf mahkemesi özellikle Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin, sosyal şart anlamında çalışanlar kavramına atıfta bulunarak emeğe dayanan hakları kullanan kişilerinde çalışan sayılması gerektiğini belirtmiş ve kararında direnmiştir. Direnme üzerine HGK önüne gelen uyuşmazlıkta, HGK, Anayasanın kanunlar ve uluslararası sözleşmelerden üstün olduğuna değinerek, Anayasa m. 51 hükmünde sadece çalışanlar ve işverenlerin sendika kurma hakkının düzenlendiğini, yapılan iptal başvurusu üzerine AYM'nin 11.11.2015 tarihinde RG'de yayımlanan 2013/1 E., 2014/161 K. sayılı kararı fiili çalışan ibaresinin Anayasa'ya aykırı bulunmadığını, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 17.05.2018 tarihi ve 31846/08 Başvuru Numaralı Tüm Emekliler Sendikası/Türkiye kararında da sendika kurma hakkının yalnızca çalışanlara ve işverenlere tanınmasının sözleşmeyi ihlal etmeyeceğine hükmedildiğini belirterek, özel daire kararı doğrultusunda oyçokluğu ile bozma kararı vermiştir³².

Mevsimlik işte çalışanlar ile iş sözleşmesi çeşitli sebeplerle askıda bulunanlar da sendika kurucusu olabilecektir³³.

Fiili çalışma şartının Anayasaya aykırı olduğuna yönelik yapılan bir iptal başvurusunda, sendikalara ilişkin olarak 6356 sayılı Kanunda yapılan tanımda işçi kavramına yer verildiğini, bir kişinin işçi olarak kabul edilebilmesi için çalışıyor olması gerektiğini, Anayasanın m. 51. hükmünde de bu hakkın açıkça çalışanlara tanınmış bir hak olduğunu belirterek, fiili çalışma şartının Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir³⁴.

³² Yarg. HGK E. 2020/22-189, K. 2020/888, T. 17.11.2020, www.kazanci.com, (Erişim: 31.03.2022).

³³ ÇÖLDEMLİ, s. 46.

³⁴ AYM, E. 2013/1, K.2014/161, T. 22/10/2014, <https://www.normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (Erişim: 31.03.2022).

II. KURUCU SAYISI

Kuruculuk koşullarını sağlayan en az yedi kişinin bir araya gelmesiyle işçi sendikası kurulabilir. 6356 sayılı Kanunda ilk defa kurucu sayısına ilişkin olarak asgari bir düzenleme yapılarak 2821 sayılı Kanun dönemindeki tartışmaları sona erdirmiş ve Dernekler Kanuna yapılan yollamaları da ortadan kaldırmıştır.

Kuruluşların ilk genel kurulunun, tüzel kişiliklerini kazanmalarından itibaren altı ay içinde yapılacağını öngören m. 12 hükmü ile genel kurulda yapılacak seçimlere ve organların üye satılarına ilişkin m. 14 hükmü uyarınca, sendika üye sayısının en az dokuza çıkarılması gerekli ve zorunludur³⁵. Böylece en az yedi kişiyle kurulan işçi sendikası, üye sayısını dokuza çıkartarak yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulundan her biri için asgari olan üçer kişilik üye sayısını ilk genel kurulda belirleyebilecektir.

³⁵ ŞAHLANAN, s. 74.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SENDİKALARININ KURULUŞ YÖNTEMİ

III. KURULUŞ İŞLEMLERİ

1. Tüzüğün Hazırlanması

Kuruluşların tüzükleri bir anlamda onların anayasalarıdır. Tüzükler, kuruluşların adlarından amacına, faaliyette bulundukları iş kolundan üye olma şartlarına, organlarının oluşturulmasından şubelerin nasıl kurulacağına, üyelere ödenecek aidatlardan sendika yöneticilerine ödenecek ücretlere, sona erme hallerine, genel kurula kadar tüm yetkilere sahip geçici yönetim kuruluna kadar pek çok hususu düzenleme altına alır. 6356 sayılı Kanunu m. 8’de kuruluşların tüzüklerinde yer alması gereken asgari hususlar fıkralar halinde detaylı olarak belirtilmiştir. Asgari hususlar dışında tüzük içeriği serbestçe düzenlenebilir.

İşçi sendikasının iç örgüt yapısını ve çalışma usulünü belirleyen tüzük, kuruluş işlemleri için ilk hazırlanması gereken yazılı bir belgedir³⁶. Tüzüğün şekline ilişkin olarak adi nitelik öngörülmüş olup, noterde düzenleme veya onaylama şeklinde düzenlenmesi gerekmemektedir³⁷.

Tüzükler, Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. Kanunun emredici hükümlerine uygun içerikte olması gerekir³⁸.

2. Tüzüğün Valiliğe Verilmesi

İşçi sendikasının tüzüğünde belirlenmiş olan sendika merkezinin bulunduğu ilin Valiliği, tüzüğün ve kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanlarını verecekleri yerdir (m. 7/1).

İlgili Valilik, tüzüğün teslim alınması, tüzüğün veya tüzük ekinde sunulması zorunlu olan belgelerin kanuna aykırılığını, kanuna aykırılıkla ilgili eksikliklerin

³⁶ DEMİRCİOĞLU, CENTEL, KAPLAN, s. 257.

³⁷ ÇÖLDEMLİ, s. 55.

³⁸ Yarg. 9. HD. E. 2021/11641, K. 2021/16608, T. 15.12.2021, www.kazanci.com, (Erişim: 31.03.2022).

giderilmesini, Bakanlık ile ilgili iletişimi yürütmek ve gerekli durumlarda dava açmakla yükümlüdür (f. 2/3).

3. Tüzel Kişiliğin Kazanılması ve İlan

İşçi sendikaları herhangi bir izne veya herhangi bir ön denetime bağlı olmaksızın kuruluş dilekçelerinin ekinde tüzüklerini valiliğe verdikleri anda tüzel kişilik kazanırlar (m. 7/1). Tüzel kişiliğin izinsiz ve ön denetimsiz kazanılması, tamamen denetimsiz oldukları anlamına gelmemektedir³⁹. Valilik, tüzüğün veya kuruculuk şartlarına ilişkin yazılı beyan içeriğinin kanun aykırı olduğunu veya kanundaki şartları tam olarak karşılamadığını tespit ederse, işçi sendikasıdan söz konusu aykırılık veya eksikliğin bir ay içerisinde giderilmesini istemek zorundadır. Tüzük ve kuruculuk şartları dışında herhangi bir belge için aykırılık veya eksiklik denetimi yapılamaz. Kanuna aykırılık veya eksiklik giderilmezse mahkeme Bakanlık veya ilgili valiliğin başvurusu halinde, gerekirse kurucuları da dinleyerek, faaliyetin durdurulmasına üç iş günlük süre içerisinde karar verir. Üç iş günlük süre hak düşürücü süre değildir. Mahkeme aynı zamanda en fazla altmış takvim günü olacak şekilde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesini de ister (m. 7/3).

Mahkemece verilen süre içerisinde eksiklik giderilir veya kanuna aykırılık giderilirse mahkemece durdurma kararı kaldırılır; aksi halde kuruluşun kapatılmasına karar verilir (m. 7/4).

İlgili vali, kendisine teslim edilen tüzük ile kurucular listesini, tüzük değişikliği veya kanuna aykırılık hallerinin giderilmesine ilişkin durumları on beş gün içerisinde Bakanlığa göndermek, Bakanlık da kuruluşun adı, merkezi ile tüzüğü ve değişiklik ile kanuna aykırılık giderişlerini on beş gün içinde resmi internet sitesinde ilan etmekle yükümlüdür (m. 7/2-5).

Aksine bir açık düzenleme olmadığı için, mahkeme kararlarına karşı istinaf ve temyiz kanun yolları açıktır⁴⁰. Görevli mahkeme iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerdir (m. 79).

³⁹ EKMEKÇİ, s. 70.

⁴⁰ EKMEKÇİ, s. 71.

Kurucuların, kuruculuk şartlarını taşıdıklarına dair yazılı beyanlarının gereceğe aykırı olduğunun tespit edilmesi halinde, gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından idari para cezası ile cezalandırılır ve cezalarının kesinleşmesi halinde söz konusu fiili işleyenler beş süreyle sendika organlarında görev alamazlar (m. 78).

4. Fiil Ehliyetinin Kazanılması

İşçi sendikası tüzel kişiliği kazanmasıyla birlikte hak ehliyetine de kavuşur; ancak fiili ehliyetini kazanması için tüzel kişiliğin kazanılmasından itibaren altı ay içinde yapılacak olan genel kurulda organlarının oluşturulması gerekmektedir. Zorunlu organların kanunda aranan şartlar dahilinde oluşmasıyla birlikte işçi sendikası da fiili ehliyetine kavuşur⁴¹.

⁴¹ EKMEKÇİ, s. 71.

SONUÇ

İşçi sendikalarının kurucularına ilişkin koşullarını dört ana unsur olarak belirlememiz veya nitelendirmemiz mümkündür. Bunlar işçi niteliğine sahip olmak, ehliyet sahibi olmak, belirli suçlardan hüküm giymemiş olmak ve fiili olarak çalışır olmak olarak sıralanabilir. Kurucuların kişiliklerinden doğan nitelikleri ile ilgili olmayan ve sendikanın varlığı için gerekli olan kurucu sayısı ise diğer bir kuruculuk koşuludur.

İşçi sendikasının kuruculuk koşulları arasında yer alan işçi niteliğine sahip olmak, işçi sendikasının kuruluşu için ön şartı olup, işçinin aynı zamanda ehliyet sahibi de olması gereklidir. Fiil ehliyetine ilişkin olarak öğretide evlilik ve mahkeme kararıyla ergin kılınan kişinin sendika kurucusu olup olamayacağı tartışılmakta, çoğunluk görüşüne göre on sekiz yaşı doldurmadıkça işçinin diğer erginlik halleriyle sendika kurucusu olamayacağı belirtilmektedir. İşçinin sendika kurucusu olmak için özellikle maddi anlamda güven ilişkisini sarsacak ve kanunda belirtilen suçlardan mahkûm olmaması gerekmektedir. Mahkumiyetin affa uğraması halinde Yargıtay'ın emsal kararı uyarınca kuruculuk koşulunun yerine geldiği kabul edilmektedir. İşçinin kurucu olabilmesi için kendi şahsında olması gereken son koşul ise fiilen çalışır olmasıdır. Kanunda açıkça kurucusu olacağı iş kolunda çalışmasına yönelik bir hüküm getirilmemiş olsa da kanunun genel sistemi göz önünde bulundurulduğunda sendikanın faaliyet göstereceği iş kolunda çalışması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Kuruluşun işçinin şahsı dışında kurulabilmesi için son bir şart ise kurucu sayısına ilişkindir. İşçi sendikaları en az yedi işçi tarafından kurulabilir. Kuruluşun fiil ehliyetine hak kazanabilmesi için tüzel kişiliğin kazanılmasından itibaren altı ay içinde yapılacak genel kurulda zorunlu organların üye sayısını karşılayacak şekilde en az dokuz kişiye ulaşmış olması gerekmektedir.

Şartları tamamlayan kurucular, hazırlayacakları bir tüzük ve bir beyanname ile sendikanın merkezinin bulunduğu Valiliğe başvurdıklarında, tüzüğün teslim edilmesiyle işçi sendikası tüzel kişiliğe hak kazanacaktır. Tüzel kişilik için Valilin izni veya ön denetimi söz konusu olmayıp serbest kuruluş ilkesi benimsenmiştir.

KAYNAKÇA

- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment; İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2021.
- ÇÖLDEMLİ, Ali; *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre SENDİKALARIN Kuruluşu ve Orhanları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- DEMİR, Fevzi; Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum, Cilt: 0, Sayı: 39, Nisan 2013, <https://www.calismatoplum.org/>, (Erişim: 31.03.2022).
- DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut/KAPLAN, Hasan Ali; İş Hukuku, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2021.
- EKMEKÇİ, Ömer; Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- ŞAHLANAN, Fevzi; Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- TUNCAY, A. Can/SAVAŞ KUTSAL, Burcu; Toplu İş Hukuku, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2015.
- TDK Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim: 27.03.2022).
- <https://www.kazanci.com>, (Erişim: 31.03.2022).
- <https://www.normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (Erişim: 31.03.2022).